

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini terdiri dari tiga variabel, Variabel independennya adalah Budaya Organisasi dan Kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka diteliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia yang terletak di Jl. Moch Toha No. 77 Bandung, Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INTI (Persero).

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini masalah yang menjadi inti penelitian memiliki ketergantungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini menguji tingkat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent-nya. Mak, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah desain korelasional. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan INTI (Persero). Penelitian ini dilakukan pada bulan November – januari 2018.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, Jenis penelitian ini adalah penelitian survey deskriptif dan survey verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi, variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero).

Adapun metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y). dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini Operasional variabelnya.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi - organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yaitu nilai organisasi (Menurut Robbins and Judge 2015)	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan perusahaan kepada karyawan dalam mengembangkan sikap inovatif • Tingkat dorongan perusahaan agar karyawan berani mengambil resiko 	Ordinal
	Memperhatikan hal – hal rinci	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan perusahaan agar karyawan bekerja dengan teliti. • Tingkat kecermatan perusahaan dalam memeriksa kinerja karyawan. 	Ordinal
	Orientasi pada hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pencapaian perusahaan dalam target pekerjaan • Tingkat kesesuaian target perusahaan dengan pekerjaan yang dicapai karyawan 	Ordinal
	Orientasi pada orang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan perusahaan terhadap karyawan untuk menyelesaikan tugas sebaik – baiknya secara mandiri • Tingkat keadilan perusahaan dalam memperlakukan karyawan 	Ordinal
	Orientasi pada tim	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan perusahaan supaya karyawan bekerja sebagai suatu tim 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perusahaan memberikan reward kepada karyawan atas prestasi kerja tim 	
	Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perusahaan menciptakan peluang untuk karyawan berkompetisi • Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat konsistensi perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aturan • Tingkat kestabilan perusahaan dalam mempertahankan pencapaian yang sudah didapat 	Ordinal

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2010)	Kompensasi Langsung	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji • Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang diberikan 	Ordinal
		Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian bonus terhadap pekerjaan yang dilakukan • Tingkat perusahaan memberikan bonus secara adil 	Ordinal
		Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian asuransi • Tingkat perusahaan memberikan jaminan keamanan, kesehatan dan sebagainya 	Ordinal
	Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan karyawan • Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan 	Ordinal

		Uang Pensiun	<p>Tingkat kesesuaian pemberian uang pensiun dengan kebijakan perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian uang pensiun 	Ordinal
--	--	--------------	---	----------------

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari satu pekerjaan. (Kreitner dan Kinichi, 2010)	Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan)	a. Kepuasan terhadap pekerjaan b. Kepuasan Penilaian terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan • Tingkat kepuasan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan 	Ordinal
	Discrepancies (perbedaan)	a. Kepuasan Perimaan jaminan – jaminan yang diberikan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap jaminan – jaminan yang diberikan perusahaan 	Ordinal
	Attainment (pencapaian nilai)	a. Kepuasan pribadi dalam pencapaian tugas – tugasnya b. Kepuasan terhadap reward atas hasil yang telah dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan dalam pencapaian tugas – tugas yang diberikan • Tingkat kepuasan karyawan terhadap reward atas hasil yang dicapai karyawan 	Ordinal
	Equity (keadilan)	a. Kepuasan terhadap promosi jabatan b. Kepuasan terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan 	Ordinal

		pelatihan dan pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan diri 	
	Dispositional / genetik components	a. Kepuasan lingkungan kerja b. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk bisa membuat dirinya lebih maju lagi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja • Tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk bisa membuat karyawan lebih maju lagi 	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. INTI (Persero) yang berjumlah 495 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif. Melihat jumlah karyawan PT. INTI (Persero) yaitu sebanyak 495 orang karyawan. Dan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2013 hlm. 71) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,10)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{495}{1 + (495 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{495}{1 + 4,95}$$

$$n = 83,1932 = 83$$

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 83 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 83 orang (10 % x 83= 8,3) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 91 (83+8,3 = 91,3).

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Didalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. Menurut sugiyono (2016) *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok.

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel di tiap bidang (Riduwan, 2013) :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-I

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Berdasarkan rumus diatas, maka di peroleh hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Divisi. Satuan Pengawasan Intern} : \frac{13}{495} \times 91 = 2$$

$$\text{Divisi. Sekretaris Perusahaan} : \frac{36}{495} \times 91 = 7$$

$$\text{Divisi. Pengembangan Bisnis & Produk} : \frac{61}{495} \times 91 = 11$$

$$\text{Divisi. Corporate Finance} : \frac{21}{495} \times 91 = 4$$

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Divisi. Corporate Service : $\frac{75}{495} \times 91 = 14$

SBU Boardband : $\frac{136}{495} \times 91 = 26$

SBU Smart Energy : $\frac{75}{495} \times 91 = 14$

SBU Defense & Digital Service : $\frac{70}{495} \times 91 = 13$

Tabel 3. 4
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Unit	Jumlah
1.	Divisi. Satuan Pengawasan Intern Direktorat Bisnis	2
2.	Divisi. Sekretaris Perusahaan	7
3.	Divisi. Pengembangan Bisnis & Produk	11
4.	Divisi. Corporate Finance	4
5.	Divisi. Corporate Service	14
6.	SBU Boardband	26
7.	SBU Smart Energy	14
8.	SBU Defense & Digital Service	13
JUMLAH		91

Sumber : Bagian Pengembangan organisasi dan sistem SDM PT INTI (Persero)

3.5 Sumber Data dan Teknik pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian, sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data, sumber data primer

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 5
Sumber Data Penelitian

No	Data penelitian	Jenis data
1.	Wawancara mengenai budaya organisasi	Primer
2.	Kuisisioner Pra Penelitian	Primer
3.	Kuesioner	Primer
4.	Annual Report PT. INTI (Persero) 2016	Sekunder
5.	Jumlah karyawan PT INTI (Persero) 2017	Sekunder

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat penelitian yaitu PT. INTI (Persero) guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (**Sugiyono, 2016**). Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (**Sugiyono, 2016**). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. INTI (Persero) untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$: Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas X1 (Budaya Organisasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.679	0,361	Valid

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

2.	0.668	0,361	<i>Valid</i>
3.	0.785	0,361	<i>Valid</i>
4.	0.829	0,361	<i>Valid</i>
5.	0.732	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.673	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.820	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.624	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.842	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.504	0,361	<i>Valid</i>
11.	0.720	0,361	<i>Valid</i>
12.	0.600	0,361	<i>Valid</i>
13.	0.649	0,361	<i>Valid</i>
14.	0.724	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas X2 (Kompensasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.558	0,361	<i>Valid</i>
2.	0.645	0,361	<i>Valid</i>
3.	0.906	0,361	<i>Valid</i>
4.	0.847	0,361	<i>Valid</i>
5.	0.795	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.739	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.850	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.887	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.770	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.798	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Tabel 3. 8

Hasil pengujian Validitas Y (Kepuasan Kerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
-----------	--------------	-------------	------------

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

1.	0.838	0,361	<i>Valid</i>
2.	0.893	0,361	<i>Valid</i>
3.	0.825	0,361	<i>Valid</i>
4.	0.793	0,361	<i>Valid</i>
5.	0.726	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.773	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.773	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.730	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.734	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.741	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

3.6.2 Uji Reabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kontinumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengujian. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal :

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n}$$

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = Harga varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPS 22.0 for windows*.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Nilai 'hitung	Nilai Nilai 'tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,765	0,361	Reliabel
Kompensasi	0,779	0,361	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur

3.7 Rancangan Analisi Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak	1

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

setuju	
--------	--

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

- d. Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kontinum, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Budaya Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Karyawan (Y)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

Rendah	Sedang	Tinggi

e. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan :

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Perhatikan setiap butir;
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- Tentukan proporsi kumulatif;
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto (2013). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi(r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- ✓ Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- ✓ Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 13
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 -0,799	Tinggi/ Kuat
0,800 -1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono (2016). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (budaya organisasi dan kompensasi maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda)

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompensasi

a = Harga Y apabila $X=0$ (Harga Konstant)

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini pengujian menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap keterkepuasan karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $(n-k-1)$
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama
 - $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 - $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Wita Roswita, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Wita Roswita, 2018

***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu
| perpustakaan.upi.edu